

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

(Studi Pada Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara III

Sei Dadap)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

YOSEVINE GIRLBERT SILALAH
NIM. 12010110141161

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Yosevine Girlbert Silalahi
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141161
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH PROFESIONALISME DAN
STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN (Studi Pada Rumah
Sakit PT. Perkebunan Nusantara III Sei
Dadap)**

Dosen Pembimbing : Ismi Darmastuti, S.E., M.Si.

Semarang, 19 Mei 2014

Dosen Pembimbing,

(Ismi Darmastuti, S.E., M.Si.)

NIP. 197508062000032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Yosevine Girlbert Silalahi

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141161

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Profesionalisme dan Stres Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi
Pada Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara
III Sei Dadap)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 30 Mei 2014

Tim Penguji

1. Ismi Darmastuti, S.E., M.Si. (.....)
2. Dr. Edy Rahardjo, M.Si. (.....)
3. Eisha Lataruva, S.E., M.M. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Yosevine Girlbert Silalahi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH PROFESIONALISME DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara III Sei Dadap)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 19 Mei 2014

Pembuat pernyataan,

(Yosevine Girlbert Silalahi)

NIM : 12010110141161

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Empat hal untuk dicamkan dalam kehidupan;

Berpikir jernih tanpa bergegas atau bingung;

Mencintai setiap orang dengan tulus;

Bertindak dalam segala hal dengan motif termulia;

Percaya kepada Tuhan tanpa ragu sedikitpun. (Helen Keller)

*(Roma 12:12) Bersukacitalah dalam pengharapan,
sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa*

Jangan seorang pun menganggap engkau rendah karena engkau muda. Jadilah teladan bagi orang-orang percaya, dalam perkataanmu, dalam tingkah lakumu, dalam kasihmu, dalam kesetiaanmu dan dalam kesucianmu (1 Timotius 4:12)

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua terkasih (Bapak Wanry Silalahi dan Ibu Sariuli Siahaan) yang senantiasa mendoakan dan mengasihi saya serta kakak saya (Ririn Frina Silalahi) yang saya kasihi dan juga sebagai kado ulang tahun yang ke-54 Ibunda saya. Being a part of you is my honor and I am grateful for you all. Only God creates such perfect love like you. There is nothing you could ever do to make me stop loving you. I love you like XO....

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi hasil kerja seseorang. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri seseorang. Biasanya seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan. Seorang karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel profesionalisme dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Sei Dadap. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 53 responden dengan menggunakan metode sensus dan metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (profesionalisme dan stres kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja).

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Hasil Kerja, Profesionalisme, Stres Kerja

ABSTRACT

Job satisfaction is one of the important factors that affect a person's work result. Someone with a high level of job satisfaction showed a positive attitude towards the job. Everyone has different levels of satisfaction in accordance with the system of values that apply to a person. Usually someone will feel satisfied over the work which has been or is being carried out if that which is wrought deemed to have been up to expectations. An employee who feels dissatisfied in their work can lead to results of work are not optimal.

This research aims to analyze the effect of professionalism and job stress variables on employee job satisfaction. This research was conducted at Sei Dadap hospital. The number of samples specified by as much as 53 respondents using census methods and methods of data analysis used was multiple linear regression analysis using SPSS program assistance.

The result of testing againts the hypothesis, indicating that the variables positive effect againts the professionalism of job satisfaction of employees. Job stress variables affect negatively to employee job satisfaction. The results of the determination of the coefficient indicates that the ability of the independent variable (the professionalism and job stress) are able to explain the dependent variables (job satisfaction).

Keywords : Job satisfaction, Work Result, Professionalism, Job Stress

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Bapa atas anugerah dan karunia-Nya dalam proses pengerjaan skripsi ini dari awal, pertengahan, hingga akhirnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PROFESIONALISME DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara III Sei Dadap)”** indah pada waktu-Nya. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat kontribusi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si., Ph.D., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Ibu Ismi Darmastuti, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing serta memberikan saran kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Imroatul Khasanah, S.E., M.M. selaku dosen wali yang banyak memberikan ilmu dan nasihat yang berarti selama penulis berkuliah di

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

4. Segenap dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro untuk pengetahuan, pengalaman, dan pembelajaran hidup yang penulis dapatkan selama menempuh perkuliahan.
5. Bapak Suharsono selaku Kepala Urusan Umum PT. Perkebunan Nusantara III yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Sei Dadap.
6. Bapak dr. Ahmad Taufik selaku Koordinator dan Bapak Bukhari selaku Manajer Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara III Sei Dadap yang telah memberikan izin dan masukan yang penulis butuhkan dalam proses penelitian di Rumah Sakit Sei Dadap.
7. Seluruh karyawan Rumah Sakit Sei Dadap yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner yang penulis berikan.
8. Kedua orangtua saya terkasih Bapak W. Silalahi dan Ibu S. Siahaan, kakak tersayang Ririn Frina Silalahi yang telah banyak memberikan pelajaran hidup, kasih, dan dukungan penuh kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Diponegoro ini.
9. Keluarga PMK FEB terkhusus sahabat seperjuangan PMK 2010 yang senantiasa memotivasi penulis dalam melalui pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro : Milka, Krisnauli, Enny, Gyna, Margaretha, Gusrida, Esy, Brilliant, Adiel, Marcel, Frans, Ari,

Yosua, Remy, Alto, Gunawan, Amos, Renny, Cornelia, Alberthina, Yuni, Anace, Maria, Bona, Agnes, Lena, Kristina, Elma, Eva, Rudy, Reymond, Jessica, dan masih banyak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu. Terimakasih untuk cinta, tawa, tangis, dan doa kalian yang menghiasi hari-hariku. *Remember me this way.*

10. Teman-teman Manajemen 2010 Reguler II kelas C, terkhusus Ditha dan Danu yang memberikan keceriaan dan dukungan serta kenangan tersendiri kepada penulis selama masa perkuliahan.
11. Kakak, abang, dan teman-teman pengurus PMK FEB periode 2012-2013 terkhusus bidang komcil : Chrisnatty Chandra dan Adiel Amandus yang selalu mendukung, memberikan banyak pelajaran, dan mengasihi penulis dalam suka dan duka.
12. Teman-teman dan adik-adik terkasih pengurus PMK FEB periode 2013-2014 terkhusus bidang litbang : Samuel, Claudia, Paguh, dan Ribka yang telah menjadi bagian dari hidup penulis. Terimakasih untuk kebersamaan dan cinta kalian.
13. Sahabat-sahabat penulis : Eva, Cristine, Berry, Theresia, Cut, Pratiwi, Siska, Fransiscus, dan masih banyak lagi serta sahabat Lofuyald : Sabatini, Anita, Sora, Try, Astrid yang senantiasa memberikan keceriaan dan motivasi bagi penulis.
14. Keluarga KKN : Linggar, Kimang, Asti, Yenny, Bunda Anjar, Bayu, Aviv, Stevia, dan Dinda yang menorehkan kenangan manis selama berbakti di Desa Bateh, Kecamatan Candimulyo, Magelang.

15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuannya selama perkuliahan dan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun orang lain yang membacanya. Amin.

Semarang, 19 Mei 2014

Penulis,

Yosevine Girlbert Silalahi

NIM. 12010110141161

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kepuasan Kerja	11
2.1.2 Profesionalisme	15
2.1.3 Stres Kerja	17
2.2 Hubungan Antar Variabel	21

2.2.1 Hubungan Antara Variabel Profesionalisme terhadap	
Kepuasan Kerja Karyawan	21
2.2.2 Hubungan Antara Variabel Stres Kerja terhadap	
Kepuasan Kerja Karyawan	22
2.3 Penelitian Terdahulu.....	24
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	26
2.5 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	28
3.1.1 Variabel Penelitian.....	28
3.1.2 Definisi Operasional	29
3.2 Populasi dan Sampel.....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.3.1 Data Primer	32
3.3.2 Data Sekunder	32
3.4 Metode Pengambilan Data.....	33
3.4.1 Wawancara.....	33
3.4.2 Kuesioner	33
3.5 Metode dan Alat Analisis Data	34
3.5.1 Metode Analisis Data.....	34
3.5.2 Alat Analisis Data.....	36
3.5.2.1 Analisis Angka Indeks	36
3.5.2.2 Uji Reliabilitas dan Validitas	37

3.5.2.3 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik.....	39
3.5.2.4 Analisis Regresi Berganda	41
3.5.2.5 Uji Hipotesis.....	42
3.5.2.6 Analisis Uji Koefisien Determinasi	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	46
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	46
4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Sei Dadap	48
4.1.3 Fasilitas Pelayanan.....	49
4.1.4 Struktur Organisasi Rumah Sakit Sei Dadap	50
4.2 Gambaran Umum Responden	52
4.2.1 Kuesioner Responden	52
4.2.2 Responden Menurut Jenis Kelamin	53
4.2.3 Responden Menurut Usia.....	54
4.2.4 Responden Menurut Masa Kerja	55
4.2.5 Responden Menurut Pendidikan Terakhir	56
4.2.6 Responden Menurut Pekerjaan	57
4.3 Analisis Data	57
4.3.1 Analisis Angka Indeks	57
4.3.1.1 Deskripsi Variabel Profesionalisme.....	59
4.3.1.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja	61
4.3.1.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	63
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	64

4.3.3 Uji Validitas	65
4.3.4 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik.....	67
4.3.4.1 Uji Multikolinieritas.....	67
4.3.4.2 Uji Heterokedastisitas	68
4.3.4.3 Uji Normalitas	70
4.3.5 Analisis Regresi.....	73
4.3.6 Uji Hipotesis.....	74
4.3.7 Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.4 Pembahasan.....	76
4.4.1 Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ...	77
4.4.2 Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	78
4.4.3 Profesionalisme dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	79
BAB V PENUTUP	80
5.1 Simpulan	80
5.2 Keterbatasan Penelitian	81
5.3 Saran.....	82
5.3.1 Implikasi Kebijakan.....	82
5.3.2 Saran Penelitian Akan Datang.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Tempat Tidur dan Perawat serta Rasio Tempat Tidur/Perawat Rumah Sakit Sei Dadap	6
Tabel 2.1	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Tabel Variabel Penelitian	30
Tabel 4.1	Rincian Jumlah Kuesioner	53
Tabel 4.2	Data Responden Menurut Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3	Data Responden Menurut Usia	54
Tabel 4.4	Data Responden Menurut Masa Kerja	55
Tabel 4.5	Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4.6	Data Responden Menurut Pekerjaan	57
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Profesionalisme	59
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	61
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.10	Uji Realibilitas	65
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Profesionalisme	66
Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	66
Tabel 4.13	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.14	Uji Multikolnieritas	68
Tabel 4.15	Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov.....	72
Tabel 4.16	Uji Regresi	73
Tabel 4.17	Uji F.....	74
Tabel 4.18	Koefisien Determinasi (R^2).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Rumah Sakit Sei Dadap.....	51
Gambar 4.2	Uji Heterokedastisitas	69
Gamabr 4.3	Uji Normalitas Grafik Histogram	70
Gambar 4.4	Uji Normalitas Grafik Normal Plot.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Surat Ijin Penelitian.....	87
Lampiran B Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran C Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden.....	96
Lampiran D Hasil Olah Data.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi akan mengolah berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya. Sumber-sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi dapat mencakup finansial, fisik, manusia, dan kemampuan teknologi dan sistem (Simamora, 1997). Sumber daya yang paling penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia yang merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi dalam hal ini adalah karyawan karena karyawan merupakan perencana dan pelaksana dari strategi-strategi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi. Tanpa karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan-tujuannya. Ketika seorang karyawan bekerja pada suatu organisasi, maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya atau dengan kata lain karyawan tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif

pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Locke memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang” (Luthans, 2006). Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah karyawan yang memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaan yang dilakukannya. Studi yang komprehensif tentang kepuasan kerja dikenal sebagai “*The Cornell Studies of Job Satisfaction*” (Winardi, 1992 dalam Hudiwinarsih, 2005) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdiri dari 5 (lima) macam aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, pembayaran (upah dan gaji), supervisi, kesempatan untuk promosi, dan ciri-ciri/sifat para rekan sekerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dipengaruhi oleh proses pemikirannya. (Locke, 1993 dalam Khikmah, 2005). Sorensen dan Sorensen (1974) menyatakan bahwa seseorang yang merasa

tidak mampu untuk mencapai aktualisasi profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja (Khikmah, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Guntur et al. (2002) menyimpulkan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana semakin tinggi profesionalisme maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para praktisi. Dalam bekerja, setiap manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu, tenaga. Menurut Tjiptohadi (1966) dalam Khikmah (2005) profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesionalisme berarti moral. Sebagai profesional, setiap karyawan harus mampu menunjukkan tanggung jawabnya terhadap klien, rekan seprofesi, maupun atasannya.

Hall (1968) pernah mengembangkan skala sikap untuk mengukur tingkat profesional di antara praktisioner pada beberapa profesi yaitu dokter, jururawat, akuntan, guru, pengacara, pekerja sosial, pialang, pustakawan, dan masinis (Lekatompeppy, 2003). Hall (1968) dalam Hudiwinarsih (2005) mengusulkan tentang lima elemen profesionalisme individual bahwa profesional adalah (1) pengabdian penuh terhadap profesinya, (2) dilakukan untuk kepentingan

masyarakat, (3) meminta otonomi dalam menjalankan profesinya, (4) adanya peraturan tersendiri dalam menjalankan profesinya, dan (5) afiliasi dengan komunitasnya. Dari lima elemen yang dikemukakan tersebut kemudian dijelaskan sebagai dedikasi atau pengabdian untuk profesi, kewajiban sosial, tuntutan kemandirian, peraturan profesional tersendiri dan afiliasi komunitas.

Selain profesionalisme, penelitian ini juga ingin membuktikan apakah stress kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan telah banyak dilakukan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Karimah (2012) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dimana semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins, 1996).

Stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 1996). Gejala fisiologis mengacu kepada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala

psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Stres juga muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Reaksi - reaksi psikologis, fisiologis, dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun banyaknya kesalahan yang berulang.

Penelitian ini mengambil objek Rumah Sakit PTPN III Sei Dadap yang merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan medis. Rumah Sakit PTPN III Sei Dadap berlokasi di sekitar jalan lintas Sumatera. Rumah sakit Sei Dadap mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada masyarakat. Oleh karena itu Rumah Sakit Sei Dadap dituntut untuk memperbaiki manajemen dan memaksimalkan mutu pelayanan melalui peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Kualitas

pelayanan yang baik merupakan hal utama yang sangat penting untuk dijaga dan untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik setiap karyawan harus bekerja dengan profesional dan harus mampu mengatasi segala bentuk peristiwa yang terjadi di sekitarnya. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu, perencanaan tenaga perawat terutama dalam menentukan jumlah kebutuhan tenaga perawat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar diperoleh ketenagaan keperawatan yang efektif dan efisien. Tabel berikut akan menampilkan distribusi perawat ke masing-masing ruang inap Rumah Sakit Sei Dadap.

Tabel 1.1
Data Jumlah Tempat Tidur dan Perawat serta Rasio Tempat Tidur/
Perawat Rumah Sakit Sei Dadap

No.	Nama Ruang	Perawat	TT	Rasio Perawat/TT
1.	Berlian, Intan, Anggrek	5	10	1 : 2,0
2.	Mawar, ruang isolasi, Krisan	4	17	1 : 4,2
3.	Dahlia VK	5	6	1 : 1,2
4.	Kecubung, ruang isolasi	5	23	1 : 4,6
5.	UGD	5	4	1 : 0,8

Sumber: Rumah Sakit Sei Dadap, 2014

Rumah Sakit Sei Dadap tergolong ke dalam rumah sakit tipe D yang berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 tentang klasifikasi rumah sakit bagian keempat pasal 20 dimana rumah sakit tipe D adalah rumah sakit yang memiliki jumlah tempat tidur minimal 50 (lima puluh) buah dan Rumah Sakit Sei Dadap memiliki 60 (enam puluh) buah tempat tidur. Perbandingan tenaga keperawatan dan tempat tidur adalah 2 : 3 atau 1 : 1,5. Dalam tabel 1.1 di atas tampak bahwa rasio perawat

dan tempat tidur yang ada di ruang berlian, intan, anggrek, mawar, ruang isolasi, krisan, dan kecubung tidak sesuai dengan Permenkes RI Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 dimana perbandingan jumlah perawat dan tempat tidur yaitu 2 : 3 atau 1: 1,5 yang artinya 2 perawat untuk 3 tempat tidur atau 1 perawat untuk 1,5 tempat tidur. Ketidaksesuaian rasio perawat Rumah Sakit Sei Dadap dengan rasio yang ditentukan oleh Peraturan Menteri Kesehatan mengindikasikan adanya beban kerja perawat yang berlebihan. Tenaga perawat di rumah sakit Sei Dadap sangat dibutuhkan dan diperlukan keberadaannya agar kualitas keperawatan dapat mencapai hasil yang optimal apabila beban kerja dan sumber daya perawat memiliki proporsi yang seimbang.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dengan beberapa tenaga keperawatan, karyawan bagian personalia umum atau non medis, dan salah satu karyawan bagian non keperawatan bahwa gaji dan tunjangan yang diterima tidak cukup banyak, selain itu kesempatan promosi dan peningkatan golongan yang diperoleh cukup sedikit sehingga karyawan merasa kurang puas dengan tingkat kemajuan dalam dirinya. Tidak hanya itu, beberapa karyawan berpendapat kurang mendapat dukungan motivasi dan pengawasan serta rekan kerja yang kurang kooperatif dalam bekerja.

Beban kerja perawat yang berlebihan serta hasil wawancara dengan beberapa tenaga perawat dan karyawan mengindikasikan bahwa karyawan Rumah Sakit PTPN III Sei Dadap menjadi tidak profesional dan merasa stres dengan keadaan yang terjadi. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme dan**

Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara III Sei Dadap)’’.

1.2 Rumusan Masalah

Profesionalisme dalam bekerja dan dalam mengatasi setiap masalah yang ada sangat diperlukan untuk menciptakan suatu suasana yang baik dalam diri setiap karyawan sehingga setiap karyawan akan mampu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai melalui pekerjaannya. Tidak hanya itu, suatu masalah yang terjadi baik dari internal maupun eksternal karyawan dapat menimbulkan stres yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada dimana beban kerja tenaga perawat rumah sakit Sei Dadap yang berlebihan berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 dan hasil wawancara dengan beberapa tenaga perawat dan karyawan yang menyatakan bahwa gaji dan tunjangan yang diperoleh tidak cukup banyak, kurangnya promosi dan peningkatan golongan, serta kurangnya dukungan motivasi dan pengawasan serta rekan kerja kurang kooperatif dalam bekerja menunjukkan adanya indikasi bahwa karyawan Rumah Sakit PTPN III Sei Dadap menjadi tidak profesional dan mengalami stres dalam bekerja yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelayanan yang diberikan karyawan ke depannya. Berdasarkan hal tersebut, permasalahan yang dikaji adalah apakah variabel profesionalisme dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan rumusan masalah yang

dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit PTPN III Sei Dadap?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit PTPN III Sei Dadap?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Rumah PTPN III Sei Dadap adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit PTPN III Sei Dadap.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit PTPN III Sei Dadap.

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit PTPN III Sei Dadap adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia perusahaan yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan profesionalisme dan stres kerja.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan mengenai dampak dan pengaruh profesionalisme dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, perumusan hipotesis, dan kerangka pikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai sampel, definisi operasional, jenis data, metode pengumpulan data dan teknik pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum responden, alat analisis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

Locke menyatakan kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang” (Luthans, 2006). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan.

Luthans (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* mengemukakan tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras daripada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan atau rekan kerja mereka dan begitu juga sebaliknya. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Luthans (2006) memberikan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

2. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap

perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Pengawasan (supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Kelima dimensi tersebut yang sering digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan-pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Robbins (2008) mengemukakan adanya konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka, seperti :

1. Keluar (*exit*), perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

2. Aspirasi (*voice*), secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabdian (*neglect*), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.1.2 Profesionalisme

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para peneliti. Menurut Tjiptohadi (1996) dalam Khikmah (2005) profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral.

Konsep profesionalisme modern dalam melakukan suatu pekerjaan telah dikemukakan oleh Hall (1968), menurutnya profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan sikap. Aspek struktural yang karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan sekolah pelatihan,

pembentukan asosiasi profesional dan pembentukan kode etik sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme (Lekatompessy, 2003).

Hall (1968) dalam Hudiwinarsih (2005) mengusulkan tentang lima elemen profesionalisme individual yaitu :

1. Dedikasi (*dedication*) profesional merupakan pengabdian mengerjakan suatu pekerjaan dengan menggunakan kemampuan serta pengetahuannya, walaupun imbalan yang diperolehnya lebih sedikit. Sikap ini menunjukkan totalitas keikhlasan yang mencurahkan seluruh kemampuan dan pengetahuannya untuk suatu pekerjaan. Sehingga unsur yang berkaitan dengan imbalan tidak menjadikan prioritas utama.
2. Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan masyarakat dibanding kepentingannya sendiri. Profesional diharapkan tidak mengutamakan keuntungan pribadi mengutamakan keuntungan pribadi dalam melayani publik. Sehingga profesi dibentuk terutama untuk pelayanan masyarakat.
3. Permintaan atau tuntutan kemandirian (*autonomy demand*) merupakan pandangan yang menghendaki kemandirian dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang kerjanya tanpa adanya tekanan dari pihak lain.
4. Peraturan profesional tersendiri (*belief in self regulation*), merupakan pandangan bahwa yang dapat menilai kerja profesional mereka adalah rekan sesama profesi yang mempunyai kompetensi dengan pekerjaan

mereka. Hal ini mengingat bahwa suatu profesi mengijinkan untuk mengatur pekerjaannya secara efisien dan mempunyai ciri-ciri tersendiri, sehingga masyarakat mempunyai kesan bahwa profesi adalah tanggung jawab dan harus mampu untuk menyelesaikan tugasnya dari masyarakat secara tepat.

5. Afiliasi komunitas profesional (*community affiliation*) berkenaan dengan keikutsertaan seseorang secara aktif dalam komunitas profesional mereka baik dalam bentuk organisasi formal seperti ikatan profesi tertentu, ataupun kelompok informal tertentu. Adapun tujuan utamanya adalah berkaitan dengan pengembangan profesi mereka.

Konsep profesionalisme tersebut banyak digunakan oleh peneliti-peneliti untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka dimana diasumsikan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme merupakan refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya.

2.1.3 Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 1996). Definisi stres menurut Handoko (2001) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan

seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari stres itu sendiri adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang individu mengalami suatu kegagalan sehingga mengakibatkan perubahan bentuk secara psikologis yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang karena tekanan yang dihadapi baik dari dalam maupun dari lingkungan organisasi.

Menurut Robbins (1996) ada beberapa faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres dalam pekerjaan, yaitu :

a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang yang lain, makin potensial stres.

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir tidak bisa dirujuk atau dipuaskan. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel struktural yang dapat merupakan potensi sumber stres.

e. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan mereka memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

f. Tingkat hidup organisasi

Organisasi berjalan melalui siklus. Didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan organisasi, yaitu pada siklus empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda

bagi para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres. Yang pertama dicirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan serangkaian ketidakpastian yang berbeda. Stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa di mana ketidakpastian berada pada titik terendah.

Akibat-akibat stres umumnya digolongkan menjadi tiga, yaitu (Robbins, 1996):

1. Gejala fisik

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

3. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turn over* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Ada beberapa cara untuk mengurangi stres kerja (Handoko, 2001) di antaranya dengan memindahkan karyawan ke pekerjaan lain, mengganti penyelia yang berbeda, menyediakan lingkungan kerja yang baru, pelatihan dan pengembangan karier, serta program konseling.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara Variabel Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Tjiptohadi (1996) dalam Khikmah (2005) profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Tidak hanya itu, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral. Seseorang yang merasa tidak punya kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tidak puas dalam bekerja (Sorensen dan Sorensen, 1974 dalam Guntur et al., 2002). Locke et al. (1993) dalam Khikmah (2005) mengemukakan tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dipengaruhi oleh proses pemikirannya.

Beberapa penelitian telah dilakukan berkaitan antara profesionalisme dan kepuasan kerja. Guntur et al. (2002) mengemukakan adanya pengaruh positif seluruh dimensi profesionalisme dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan unit analisis auditor internal yang diambil dari perusahaan manufaktur seluruh Indonesia, yang nama perusahaan tersebut terdaftar di buku Directory Bursa Efek Jakarta (BEJ) dengan menggunakan 150 sampel. Penelitian

ini menyimpulkan bahwa auditor yang profesional akan cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya.

Simpulan penelitian tersebut konsisten dengan penelitian Lekatompessy (2003) dimana profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan 143 responden yang merupakan akuntan KAP di lima kota besar yang berada di pulau Jawa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan prestasi kerja serta berhubungan negatif dengan keinginan berpindah. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Profesionalisme berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Antara Variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Handoko (2001) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Bila seseorang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau dimana kurang adanya kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat (Robbins, 1996). Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan itu merupakan salah satu efek psikologis yang paling sederhana dan paling

jelas dari stres itu. Stres kerja akan mempengaruhi kesehatan seorang individu dan berdampak pada perilaku organisasi secara negatif.

Penelitian pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pernah dilakukan oleh M. Luthfi Fadhillah (2010) pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Simpulan dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya. Variabel stres kerja yang dimoderasi dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana antara stres kerja yang tinggi dapat direduksi oleh dukungan sosial.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Karimah (2012) pada tiga direktorat PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Jakarta Selatan dengan jumlah responden sebanyak 80 orang. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja karyawan

2.3 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat hasil penelitian yang akan dilakukan, dibutuhkan penelitian oleh peneliti terdahulu yang juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama penelitian :

Tabel 2.1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yohanes Sri Guntur, Bambang Soepomo, Gitoyo (2002). Analisis Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme dan Analisis Pengaruh Profesionalisme terhadap Hasil Kerja (<i>Outcomes</i>) (Studi Empiris : Auditor Internal Perusahaan Manufaktur Indonesia)	Pengalaman (<i>independen</i>), Profesionalisme (<i>intervening</i>), Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi (<i>dependen</i>)	Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja, kecuali komitmen organisasi dimensi profesionalisme keyakinan terhadap peraturan sendiri dengan kinerja, dan pengaruh dimensi kebutuhan otonomi terhadap komitmen organisasi ditolak. Pengalaman berpengaruh positif terhadap profesionalisme, kinerja, dan komitmen organisasi kecuali pengaruh pengalaman bekerja dengan profesionalisme dimensi kewajiban sosial.
2.	Jantje Eduard Lekatompey (2003). Hubungan	Profesionalisme (<i>independen</i>), Komitmen	Profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen

	Profesionalisme Dengan Konsekuensinya : Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Dan Keinginan Untuk Berpindah (Studi Empiris Di Lingkungan Akuntan Publik)	Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Untuk Berpindah (dependen)	organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan secara negatif terhadap keinginan berpindah.
3.	Sumardi dan Pancawati Hardiningsih (2002). Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja : Studi Kasus Auditor BPKP	Pengalaman (independen), Profesionalisme (<i>intervening</i>), Kinerja dan Kepuasan Kerja (dependen)	Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja kecuali untuk profesionalisme dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri. Pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan profesionalisme kecuali profesionalisme dimensi kewajiban sosial.
4.	M. Luthfi Fadhilah (2010). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT.Coca Cola Amatil Indonesia, <i>Central Java</i>)	Stres Kerja (independen), Kepuasan Kerja (dependen), Dukungan Sosial (<i>moderating</i>)	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja yang dimoderasi dukungan sosial terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif sehingga antara stres kerja yang tinggi dapat direduksi oleh dukungan sosial
5.	Agus Setyono, Mudji Rahardjo, Rini Nugraheni, Edy Rahardja (2008). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job</i>	<i>Organizational Stressor</i> dan <i>Individual Stressor</i> (independen), <i>Job Stress (intervening)</i> , Kepuasan Kerja dan	<i>Organizational stressor</i> dan <i>individual stressor</i> berpengaruh terhadap <i>job stress</i> . <i>Job stress</i>

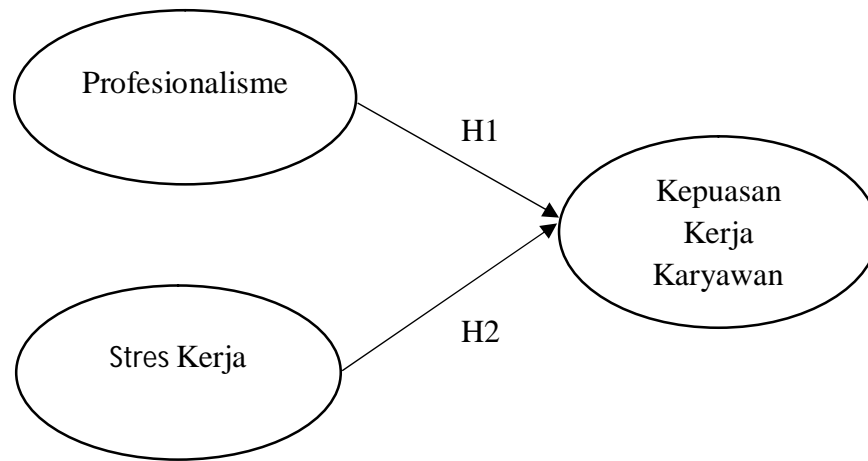
	<i>Stress</i> serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Salesman (Studi Kasus pada PT.Adira Finance Cabang Bangkok Semarang)	Kinerja (dependen)	berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
6.	Khoirinnisa El Karimah (2012). Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT.Perusahaan Listrik Negara (PERSERO)	Stres Kerja (independen), Kepuasan Kerja (dependen)	Stres berhubungan negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di tiga Direktorat Operasional PT.PLN (PERSERO) dengan kekuatan hubungan sedang

Sumber : Berbagai jurnal dan penelitian

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teori seperti yang telah diuraikan di atas. Untuk lebih memudahkan pemahaman mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2014

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Profesionalisme berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan

H2 : Stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Sugiyono menjelaskan terdapat beberapa jenis variabel dalam penelitian, yaitu :

a. Variabel independen (bebas)

Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

b. Variabel dependen (terikat)

Variabel dependden (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

c. Variabel moderator

Variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen.

d. Variabel *intervening*

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur.

e. Variabel kontrol

Variabel kontrol adalah variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga hubungan variabel independen terhadap dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti.

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

1. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah :

X_1 : Profesionalisme

X_2 : Stres kerja

2. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah :

Y : Kepuasan kerja karyawan

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada (Fhadilah, 2010). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Profesionalisme

Menurut Tjiptohadi (1996) dalam Khikmah (2005) profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral.

b. Stres kerja

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 1996).

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006).

Tabel 3.1

Tabel Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Dimensi Penelitian	Indikator Penelitian	Kepustakaan Literatur
1	Profesionalisme	Dedikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Dedikasi pribadi • Persepsi terhadap dedikasi rekan kerja 	Hall (1968) dalam Hudiwinarsih (2005) Mas'ud (2004)
		Kewajiban sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan pekerjaan • Persepsi orang lain 	
		Permintaan atau tuntutan kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan membuat keputusan • Wewenang kepala pegawai 	
		Peraturan profesional tersendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Standar perilaku pegawai • Standar pekerjaan dalam organisasi 	
		Afiliasi komunitas profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas pekerja • Intensitas pertemuan organisasi 	
2	Stres kerja	Tuntutan tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Beban pekerjaan • Fasilitas dalam bekerja 	Robbins (1996) Mas'ud (2004)
		Tuntutan peran	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab pekerjaan • Cakupan pekerjaan 	
		Tuntutan antar pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi dan dukungan antar personal 	

3	Kepuasan kerja		<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah rekan kerja 	Luthans (2006) Mas'ud (2004)
		Struktur organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu kerja • Pemenuhan standar kerja 	
		Kepemimpinan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Instruksi atasan • Fungsi atasan 	
		Tingkat hidup organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan untuk perkembangan pribadi • Tanggung jawab yang lebih tinggi 	
		Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi terhadap pekerjaan • Persepsi terhadap tingkat tanggung jawab 	
		Gaji atau kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Tunjangan yang diperoleh 	
		Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemajuan • Promosi dalam bekerja 	
		Pengawasan (supervisi)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja atasan • Persepsi kerja dari atasan 	
		Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Persepsi terhadap rekan kerja • Hubungan dengan rekan kerja 	

Sumber: Berbagai jurnal dan penelitian

3.2 Populasi dan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2008) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Rumah Sakit PTPN III Sei Dadap di Sumatera Utara yang berjumlah 70 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Dalam menentukan sampel

diperlukan suatu teknik pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif sedikit.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasan, 2002). Data primer sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai profesionalisme dalam bekerja dan stres kerja yang dialami karyawan. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002). Data sekunder merupakan data yang tidak didapat secara langsung dari responden melainkan dari arsip atau data-data yang dimiliki oleh pihak instansi atau perusahaan terkait, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini digunakan metode wawancara untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan permasalahan yang akan diteliti dan memperluas serta melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, kuesioner juga digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian

indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Menurut Sugiyono (2008) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor dalam skala Likert, misalnya :

Sangat setuju/selalu/sangat positif	diberi skor	5
Setuju/sering/positif	diberi skor	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	diberi skor	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	diberi skor	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif	diberi skor	1

3.5 Metode dan Alat Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu :

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang mempergunakan alat analisis bersifat kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika (misalnya fungsi *multivariate*), model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang

kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian (Hasan, 2002).

2. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematik, model statistic dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya. Analisis data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi, dalam hal ini sekedar membaca tabel-tabel, grafik-grafik atau angka-angka yang tersedia, kemudian melakukan uraian dan penafsiran (Hasan, 2002).

Pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Hasan (2002) menjelaskan pengolahan data meliputi kegiatan, sebagai berikut :

1. *Editing*

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan, karena kemungkinan data yang masuk (*raw data*) atau data terkumpul itu tidak logis dan meragukan. Tujuan *editing* adalah untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi.

2. *Coding*

Coding adalah pemberian/pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat

dalam bentuk angka-angka/huruf-huruf yang memberikan petunjuk, atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3. *Tabulating*

Tabulasi adalah membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberi kode, sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Untuk melakukan tabulasi ini, diperlukan ketelitian dan kehati-hatian agar tidak terjadi kesalahan khususnya dalam tabulasi silang.

3.5.2 Alat Analisis Data

3.5.2.1 Analisis Angka Indeks

Analisis angka indeks bertujuan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan (Ferdinand, 2006).

Nilai indeks dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai indeks} = \{(F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)\} / 5$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method berikut ini (Ferdinand, 2006):

Batas atas rentang skor : $(\%F \times 5)/5$

Batas bawah rentang skor : $(\%F \times 1)/5$

Atas dasar pedoman ini, maka indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian yang diajukan dalam model dapat diteliti dan dideskripsikan.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas dan Validitas

Untuk menunjang proses analisis maka alat pengukur data harus terlebih dahulu diuji reliabilitas dan validitasnya. Jika pertanyaan atau pernyataan sudah

reliabel dan valid, berarti pertanyaan tersebut sudah bisa digunakan untuk mengukur faktornya.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara (Ghozali, 2011) yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan yang sama kepada seseorang pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja yang hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan atau pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan atau pernyataan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

b. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara (Ghozali, 2011) yaitu:

1. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel.
2. Uji validitas dapat juga dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.
3. Uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel.

3.5.2.3 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

- Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua

ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Bila nilai *tolerance* diatas 0,1 maka dikatakan tidak terjadi kolinearitas yang berarti (Ghozali, 2011).

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2011).

- Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang

mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *ploting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Cara lain yang dapat dilakukan adalah melengkapi uji grafik dengan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan Skewness dari residual (Ghozali, 2011).

3.5.2.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Bentuk analisis regresi berganda ini adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

β = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat yaitu kepuasan kerja

X1 = Variabel bebas yaitu profesionalisme

X2 = Variabel bebas yaitu stres kerja

3.5.2.5 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan dan pengujian secara parsial.

Pengujian secara simultan menggunakan uji F, sedangkan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh profesionalisme dan stres kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, yaitu kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ Variabel-variabel (profesionalisme dan stres kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kepuasan kerja karyawan).

$$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$$

Variabel-variabel (profesionalisme dan stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kepuasan kerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) :

1. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table

Apabila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

- b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah :

$$H_0 : \beta_i = 0$$

Variabel-variabel bebas (profesionalisme dan stres kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan)

$$H_1 : \beta_i < 0$$

Variabel-variabel bebas (profesionalisme) mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan)

$H_2 : b_i > 0$ Variabel-variabel bebas (stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan)

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) :

1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan nilai t tabel

Apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Dengan tingkat signifikansi 95% (derajat kepercayaan = 5%)

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.5.2.6 Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).